



**Utbildningsplan för yrkeshögskoleutbildning**

# **Behandlingspedagog**

**400 YH-poäng**

**Stockholm**

**Utbildningsnummer: 200933560**

**Myndigheten för yrkeshögskolan 2010-06-01**

**Gäller utbildningsomgång 1 och 2**

## 1 Ansvarig utbildningsanordnare

Stadsmissionens skola

### Samverkan med övriga utbildningsanordnare

Uppdragsutbildningsenheten Ersta Sköndal högskola AB\par

En fjärdedel av utbildningen kommer att bedrivas av Ersta Sköndals högskola i samarbete med Stadsmissionens skola. Ersta Sköndal ansvarar för att disputerade lärare inom socialt område samt erfaren utbildningspersonal inom högskolan nyttjas under utbildningen till en omfattning av 25%. Vi ser en stor styrka i att två företrädare för det idéburna och civila samhället samverkar i en yrkeshögskoleutbildning inom det sociala området. Vi har en gemensam värdegrund och människosyn där brukaren står i centrum och detta ger utbildningen ytterligare en dimension.

## 2 Utbildningens mål

### 2.1 Kunskapsmål

Målet för utbildningen är att de studerande ska skaffa sig en relevant yrkesutbildning som ger en gedigen och stabil grund att stå på inför framtida arbete. De studerande ska skaffa sig pedagogiska verktyg för att vägleda brukare till ökad makt över sina liv. Vi vill förmedla en grundläggande människosyn som bygger på etik och bemötande där människan/brukaren står i centrum. Den värdegrund som det idéburna samhället förmedlar ser vi som en grundsten i utbildningen. Efter genomgången utbildning ska den studerande kunna Tillämpa ett professionellt förhållningssätt där praktiskt behandlingsarbete med fördjupad teoretisk kunskap tillämpas utifrån en genomtänkt människosyn och värdegrund. Kunna arbeta med problem orienterad pedagogik i sitt framtida arbete. Kritiskt bearbeta olika värderingssystem och människosynsfrågor, samt tillämpa aktuell forskning i det praktiska behandlingsarbetet. Förstå den sociala och etnokulturella betydelsen för individers och grupperns identitet i ett heterogent samhälle och kunna använda sig av förhållningssätt som bidrar till mångfald, jämlikhet, integration och tillgänglighet. Gällande lagstiftning för att kunna tillvarata brukarens intressen på bästa sätt. Göra bedömning och planering av insatser där brukarmedverkan sätts i centrum, samt göra bedömning och planering av behov för både brukaren samt dennes närstående, och utifrån detta göra adekvata behandlingsinsatser. Vägleda, bedöma och planera insatser i dialog med brukaren. Grundläggande teorier och perspektiv gällande psykiska sjukdomar, psykiska problem samt neuropsykiatriska funktionshinder. Grunderna i missbruksproblematik samt drogförebyggande arbete. Delta i behandlings- och motivationsarbete i samverkan mellan olika aktörer för att förbättra brukarnas livsvillkor. Dokumentera bedömningar och insatser för att utvärdera, kvalitetssäkra samt utveckla behandlingsarbetet. Planera för att starta, driva och leda behandlingsarbete samt projekt inom det sociala verksamhetsområdet. Förstå och tillämpa kunskaper om grupprocesser och gruppdynamik samt kunna hantera uppkomna situationer och konflikter. Detta både i behandlingsteamet som i behandlingen. Utifrån begreppet hållbar utveckling tillämpa en helhetssyn på människors och samhällets behov där ekonomiska, sociala och miljömässiga förhållanden integreras i det sociala arbetet. Identifiera behov, planera insatser samt arbeta förebyggande för ungdomar i riskzonen.

## 2.2 Yrkesroll/yrkesroller

Efter genomgången utbildning ska den studerande kunna arbeta som -Behandlingspedagog - Boendestödjare -Behandlingsassistent -Personligt ombud -Personlig assistent

## 2.3 Perspektivmål på entreprenörskap

Vi vill utbilda och skicka ut idébärare i samhället som sätter sina visioner och idéer i verket. De studerande ska efter genomgången utbildning ha kunskaper i att planera, driva och leda behandlingsarbete inom offentlig, privat och ideell sektor, och på så sätt påverka omsorgsarbetet i samhället i stort. Vi vill stimulera till initiativ och kreativitet inom det sociala området och uppmuntra till samarbete och nätverksbyggande.

## 2.4 Perspektivmål på hållbar utveckling

Ett övergripande perspektivmål är att värna om framtida människors sociala behov inom offentlig, privat och ideell verksamhet. Att främja en människosyn där brukaren står i centrum ser vi som en garant för ett framtida förändrings- och förbättringsarbete för socialt utsatta och missgynnade individer och grupper. Vi vill öka mångfalden inom den sociala sektorn och på så sätt verka för integration, tolerans och jämställdhet. Genom utbildningen vill vi också bidra till en mänskligare stad och ett långsiktigt mänskligare samhälle.

# 3 Kurser

### Introduktion och arbetsmetod (5 poäng)

Den pedagogiska metoden PBL samt ettlösningsinriktat arbetssätt introduceras. Kurseninnehåller praktiska övningar i arbetsmetoden där systematiskt reflektionsarbete ingår.

### Värdegrund och människosyn (40 poäng)

Grundläggande genomgång av etiska begrepp och teorier samt människosyn utifrån olika livs- och trosåskådningar. Etiska dilemman och modeller för etisk analys introduceras. Deltagarna ska problematisera kring och reflektera över egna förhållningssätt samt konsekvenserna av detta utifrån olika konkreta behandlingssituationer. Fokus ligger på en humanistisk människosyn, där tilltro till individens resurser och utvecklingsmöjligheter, även i ett utanförskap, är centrala. De studerande får tillfälle att reflektera kring konkreta situationer samt erfarenheter från LIA-perioderna.

### Mänskliga rättigheter i ett heterogent samhälle (20 poäng)

Kursen ger kunskaper i olika teorier om genus, samhällsklass och etnicitet samt betydelsen av dessa för individens identitet och integration i ett heterogent samhälle. Genom praktiska övningar och reflekterande diskussioner fördjupas kunskaper om bemötande i behandlingssituationen utifrån betydelsen av dessa sociala mönster hos brukare och behandlare. I övningarna läggs fokus på dialog, individens mänskliga rättigheter och möjligheter till utveckling.

**Introduktion, Lärande i arbete (LIA) (5 poäng)**

Kursen innebär en introduktion inför LIA och ger grundläggande kunskaper om arbetsmiljö, gränssättning samt yrkesroller.

**Lärande i arbetet (LIA) (120 poäng)**

Lärande i arbetet innebär att integrera praktik och teori. För att stärka den självständiga yrkesidentiteten pågår kontinuerligt en systematisk reflektion och analys med handledaren och läraren.

**Uppföljning av Lärande i arbetet (LIA) (10 poäng)**

I seminarieform fördjupas kunskaper om integrering av teori och praktik.

**Medicinsk grundkurs/beroendeproblematik (20 poäng)**

Kursen ger grundläggande kunskaper om beroendeproblematik och dess konsekvenser för individen. Med utgångspunkt i konkreta fall och situationer fördjupas kunskaperna om den beroendes situation med hjälp av teoretiska förklaringsmodeller inom psykologi, samhälle, medicin och omvårdnad. Drogkunskap, etnokulturella aspekter på arbete med beroendeproblematik samt relevant lagstiftning ingår.

**Psykiatri/psykologi (30 poäng)**

Psykiska sjukdomar, psykiska störningar och behandlingsmetoder. Psykiska problems påverkan i vardagsliv och yrkesliv. Psykiska problem utifrån etnokulturella aspekter. Olika psykologiska perspektiv med människosyn och terapiformer. Neuropsykiatriska funktionshinder. Utvecklingspsykologiska teorier, samt kris och utveckling.

**Social- och gruppsykologi (20 poäng)**

Ledarskapsteorier och teorier om gruppdynamik samt gruppers utvecklingsprocesser. Konflikter och konfliktlösning.

**Organisation och ledarskap inom socialt arbete (40 poäng)**

Kunskaper om socialtjänstlagen och sekretesslagen. Hur samarbete mellan kommun och landsting ser ut. Dokumentation och kvalitetsarbete. Att planera, driva och leda behandlingsarbete samt projekt inom det sociala verksamhetsområdet samt LOU och LOV. Redogörelse av personalutvecklande åtgärder samt lagstiftning om arbetsmiljö och jämställdhet.

**Barn och ungdom (20 poäng)**

Barn och ungdomars utveckling som individer i ett socialt sammanhang. Genusperspektiv samt etnokulturella aspekter. Kunskaper om ungdomar i riskzonen, hur avvikelser kan identifieras samt kunskaper om förebyggande arbete för gruppen.

**Socialt behandlingsarbete i teori och praktik (40 poäng)**

Kursen ger kunskaper om olika former av behandlingsarbete samt samhällets institutioner. Arbete med människor i kris utifrån ett familjesystematiskt tänkesätt. Familjesystem i ett systemteoretiskt sammanhang i ett samhälleligt och integrationsperspektiv. Etno-kulturella aspekter på behandlingsarbete samt brukarmedverkan.

**Examensarbete - Fördjupningsarbete (30 poäng)**

Utgångspunkten för arbetet blir problemområden samt konkreta situationer och fall som deltagare har stött på under tiden i arbets-livet. Inriktningen blir ett helhetsperspektiv på individen i hans/hennes miljö där hållbar utveckling med inriktning på socialt arbete är ramen. Kunskaper i att kritiskt granska texter och opponentskap ingår i arbetsuppgiften.

**4 Organisation och ledning av utbildningen**

Utbildningens studietakt är heltid (100%) och dess studieform är bunden.

**4.1 Utbildningsorganisationen**

Den skolförlagda delen av utbildningen organiseras och administreras av Stadsmissionens skola i samarbete med Ersta Sköndals högskola. Undervisningen bedrivs i funktionella lokaler på Stadsmissionens skola, men till viss del även i Ersta Sköndals lokaler.

Ledning och kursadministration sköts av därtill avsedd personal inom Stadsmissionens skola.

Stadsmissionens skola organiserar och administrerar medel för yrkeshögskoleutbildningen.

**4.2 Ledningsgruppens arbete och ansvar**

Ledningsgruppen ansvarar för att utbildningen har adekvat innehåll och fortskrider med kvalitet enligt de föreskrifter som fastställts av yrkeshögskolemyndigheten. Ett systematiskt kvalitetsarbete skall löpa genom hela utbildningen. Ledningsgruppen hanterar och prövar frågor kring tillgodoräkning och validering och är yttersta instans gällande antagning. Ledningsgruppen utfärdar examensbevis och kursintyg, och hanterar ev uppkomna problem under utbildningstiden. Ledningsgruppens möten protokollförs och beslut dokumenteras.

**4.3 Utbildningsledare**

Utbildningsledaren har en viktig ledande och samordnande roll, oavsett om utbildningen drivs genom av utbildningsanordnaren direkt anställd personal eller delvis av en högskola. Han/hon skall vara ledningsgruppens förlängda arm, och är dessutom föredragande i

ledningsgruppen. Utbildningsledarens uppdrag är -att operativt leda verksamheten -att planera, leda och genomföra utvecklingsarbete i verksamheten -att vara drivande i samverkansarbete med arbetsliv, samarbetspartners, högskola, offentlig skolverksamhet, myndigheter och andra organisationer och företag med lokal förankring -att svara för informationsspridning till målgrupp, samverkanspartner, politiker och media -att ansvara för resultatuppföljning och kvalitetssäkring i enlighet med Stadsmissionens kvalitetssäkringssystem - att ha budgetansvar samt personalansvar med arbetsledning för medarbetarna

Utbildningsledaren skall -ha relevant akademisk examen med pedagogisk, beteendevetenskaplig eller omvårdnadsinriktning -gärna ha en skollärover utbildning och/eller erfarenhet av den yrkesrollen Utbildningsledaren skall ha förmågan -att etablera, kommunicera och engagera kring vision, strategier och mål -att leda och genom att prioritera, förtydliga, delegera och följa upp, samt våga fatta beslut -att ena medarbetargruppen till samstämmighet och samtidigt utveckla individens kompetens och styrka -att förebygga, identifiera och hantera konflikter -att leda initiativ till utveckling och resultat genom vinnande samarbete och synergier -att bidra till Yrkehögskolans utveckling på ett kvalitetsmedvetet, ekonomiskt och strukturerat sätt

#### **4.4 Undervisande och handledande personal**

Läralaget skall ha dokumenterade och väl vitsordade ämneskunskaper erhållna genom i första hand akademisk examen och/eller yrkeserfarenhet. De teoretiska kursinlagen kräver rätt pedagogisk utbildning. Stor vikt fästs vid lärarens sociala kompetens och förmåga att möta varierande grupper av vuxna. Erfarenhet av vuxenutbildning är därför ett krav. Lärarna har en viktig roll när det gäller att skapa ett positivt klimat och öka tilliten till den egna förmågan bland de studerande. Förmågan att skapa ett lustfyllt lärande är av största vikt. LIA-handledarna skall ha lång och bred arbetslivserfarenhet inom sin bransch och ha ett stort engagemang i sitt arbete. De skall ha intresse av kompetensutveckling både för sin egen del och för branschens. (Vid behov genomför vi utbildning i handledning och bemötande, samt för den roll de har i denna yrkehögskoleutbildning.)

Undervisande lärare skall ha pedagogisk utbildning samt praktisk erfarenhet av yrkesområdet. Stadsmissionens personalarbete utgår från de personalpolitiska mål som för varje år antas av styrelsen. Ansvarig för måluppfyllnad är Stadsmissionens personalchef. I personalarbetet används en modell med sex moduler; Personal och kompetensförsörjning, Hälsa och arbetsmiljö, Jämställdhet och mångfald, Arbetsgivaransvar, Lönebildning och förhandlingar, Chefsförsörjning och chefsstöd. För varje modul finns en tillämplig strategi samt en checklista. När det gäller handledare önskar vi att alla har en adekvat utbildning för yrkesområdet, samt gärna en handledarutbildning.

#### 4.5 Studerandeinflytande

Vi arbetar med pedagogik som har inslag av PBL och som ger de studerande stora möjligheter till inflytande i utbildningen. Inom ramen av vårt verksamhetsområde har de studerande möjligheter att påverka arbetssättet och hur de arbetar. Det är de studerande själva som lägger upp studierna utifrån basgruppens resurser och möjligheter. De studerande kan också påverka vad de vill lära sig, dock givetvis inom ramen för våra utbildningsmål. I början av utbildningen ägnas tid speciellt till frågor kring studerandeinflytande för att redan från början skapa strukturer som säkerställer studerandeinflytandet i studierna. Vi genomför en sk spegling där klassen i mötesform får diskutera veckan som har varit - det som har varit bra, mindre bra, samt föreslå och diskutera förändringar. Protokoll från dessa möten förs kontinuerligt. Lärarna deltar som vanliga mötesdeltagare i dessa möten men kan lämna klassrummet om de studerande önskar diskutera någonting i enskildhet. Protokollen läses upp vid nästföljande möte för att säkerställa att beslutade åtgärder verkligen genomförts. Efter varje genomfört kursmoment görs en skriftlig utvärdering av de studerande själva. Denna sammanställs sedan och går igenom innan nästa kurslut. På Stadsmissionens skola finns sedan länge en aktiv elevkår där de studerande i framtiden aktivt är med och kan på så sätt påverka även andra saker som lokaler och annat som inte direkt har med undervisningen att göra. I ledningsgruppen finns en studeranderepresentant vars uppgift är att föra fram synpunkter och önskemål från klassen. Detta möjliggör också att ledningsgruppen direkt kan framföra besked till de studerande utan att gå via lärarna. Varje studerande ska ha möjlighet att utan hinder komma i kontakt med utbildningsledaren och diskutera med honom om de eventuella problem som har uppstått i utbildningen och be honom att agera.

#### 4.6 Jämställdhet, integration och diskriminering

Stadsmissionens skola har en lång erfarenhet av att arbeta med det heterogena klassrummet, både när det gäller ålder, kön och etnisk bakgrund. Som exempel har de 44 som i år studerar på Sociala linjen i åk 3 på folkhögskolan fler än hälften en icke-svensk bakgrund. En knapp tredjedel är män. Vi har sedan länge arbetat aktivt i rekrytering med att nå underrepresenterade grupper. I lärarlaget finns både kvinnor och män representerade och vi avser att ha en god könsfördelning angående handledare inom LIA, både när det gäller ålder och ursprung så långt detta är möjligt. Enligt Stockholms Stadsmissions verksamhetsplan (2009 sid 9) där omvärldsafakta och analys redovisas, framkommer det att den sociala utsattheten ökar bland barn och unga samt människor med annan etnisk och kulturell bakgrund. ” Vi behöver bredda vår mångkulturella kompetens och finnas i sammanhang där dessa grupper söker sig.” I verksamheter inom socialt arbete överlag är män underrepresenterade. Socialstyrelsen har i en lägesbeskrivning från mars 2008, ”Mot en mer jämställd sjukvård och socialtjänst”, konstaterat att 82-95 % av personalen inom socialtjänsten utgörs av kvinnor. Trots satsningar från kommunerna har denna tendens inte ändrats nämnvärt, och återspeglas också i antalet män som söker och genomgår utbildning inom området. Som en viktig orsak till att situationen ser ut som den gör anger Socialstyrelsen mäns attityder till att arbeta inom sektorn, och då främst det faktum att yrket länge varit kvinnodominerat. Det här riskerar att ytterligare befästa de traditionella valen, eftersom manliga rollmodeller är få. Likaså är

invandrargrupper klart underrepresenterade inom yrkesområdet, trots att antalet utsatta människor med invandrarbakgrund ökat kraftigt under senare år. Vi ser det som ytterst angeläget att fler personer med invandrarbakgrund kommer in på den sociala arbetsmarkanden. Både för att tillföra sin kompetens och resurs från ett annat perspektiv, men även för att förbättra integrationen i samhället. Stadsmissionen arbetar aktivt med jämställdhets- och mångfaldsarbete som genomsyrar hela organisationen. Med kontinuerliga uppföljningar, däribland könsfördelningsuppföljning, lönekartläggningar mm, mäts och utvärderas resultaten (Mångfaldspolicy och Jämställdhetspolicy). Personalen utbildas och får handledning för att öka medvetenheten om och bli mer kompetenta i att förhindra diskriminering, trakasserier och andra kränkningar. I vår annonsering och rekrytering kommer vi att fortsätta rikta oss till underrepresenterade målgrupper. Detta gäller både för nuvarande skolverksamhet som för kommande yrkeshögskoleutbildningar.

## 5 Undervisning

### 5.1 Undervisningens upplägg

Undervisningen bedrivs med tvärvetenskaplig, mångkulturell inriktning och med nära anknytning till yrkesområdet. Helhetssyn och problemorientering skall genomsyra undervisningen så att samband mellan yrkesliv, utbildning, forskning samt utvecklings- och förändringsarbete främjas. Deltagarna får också ta del av den historiska samhällsutvecklingen samt förstå innebörden av den i den moderna samhällsutvecklingen. De studerande skall vara delaktiga i studieupplägg och ha möjlighet att påverka arbetsformerna. För att utvärdera samt återkoppla kunskapen sker skriftlig och muntlig avrapportering i form av seminarier och projekt. Självständigt projektarbete skall utföras av varje studerande inom utbildningen. De teoretiska studierna integreras med LIA, där mentorskap i verksamheterna ingår. I vårt pedagogiska arbete med kursen och problembaserat lärande utgår vi ifrån de krav och situationer som återfinns på olika arbetsplatser. Problembaserat lärande omfattar såväl individuellt arbete som arbete i grupp utifrån ett givet tema. Det innebär också att lära sig analysera och kritiskt granska kunskap. Inläringen är en aktiv process där man tar tillvara de studerandes egna kunskaper och erfarenheter. Vi använder oss av studiebesök, fältstudier, rollspel och föreläsningar, samt handledning i basgrupperna. De studerande förväntas ta stor del av ansvaret för planeringen för sina studier, studiebesök, och fältstudier. De studerande kan även begära extra föreläsningar och handledning för studiemoment de anser som svåra. Metoden (PBL) ger de studerande ökat ansvar, nyfikenhet, självförtroende och förmåga att kritiskt granska och värdera teorier m.m. Arbetsättet stärker både individ och grupp. Då närvaro är obligatorisk, skall den studerande vid frånvaro utav enskilt studiemoment, ersätta detta med en studieinsats som till tid och innehåll motsvarar det missade studiemomentet. Vid frånvaro utav basgruppsarbete är den studerande skyldig att informera gruppen och först och främst komma överens med gruppen hur man kan nå målen. I klassrummet finns en pärm med kursmaterial för att den som inte varit närvarande under en

lektion ska kunna ta missat material. Vi kommer även att använda en nätverksansluten kunskapsplattform (First Class) för kommunikation och som bank för material och uppgifter m.m.

### **5.2 Lärar- eller handledarledd tid**

All undervisningstid är lärar- och/eller handledarledd och är på heltid. Skolförlagd undervisningstid motsvarar i genomsnitt 25 tim/v. Den arbetsplatsförlagda utbildningen (LIA) motsvarar en normal heltidstjänst.

### **5.3 Distansupplägg**

Inget distansupplägg

### **5.4 Bedömning och betygskriterier**

Kursplanen med syfte, mål samt vilken kunskapsnivå alla studerande ska ha uppnått vid kursens slut samt om betygskriterier beslutas av Ledningsgruppen. Betygsskala som används i denna utbildningsplan är Icke Godkänd, Godkänd och Väl Godkänd. Betygskriterier är framarbetade av utbildad lärarpersonal med långvarig erfarenhet av både folkhögskola, gymnasium och högskoleutbildningar. Kriterier för basgruppsarbeten i PBL är: samarbetsförmåga, aktivitet, initiativtagande, kreativitet, problemlösning- och analysförmåga, samt om den studerande har nått målen för kursmomentet. Inför varje nytt kursmoment delges de studerande en studiehandledning där delkursens syfte, mål och betygskriterier finns uppställda. Lärandet i arbetslivet kommer att bedömas från helheten utifrån praktikuppgifter. Självständighet, initiativtagande, samarbetsförmåga, kreativitet, problemlösningförmåga och lämplighet för yrket från sin personlighet kommer att bedömas. Helhetsbedömning görs av den studerandes kunskaper, samt bedömning av ovanstående kriterier under hela basgruppsarbetet. Individuella arbetsuppgifter eller prov i mer traditionell mening förekommer också för att komplettera vissa studiemoment. Skolans målsättning är att alla ska bli godkända. Läraren kan höra studerande muntligt eller ge andra uppgifter som komplement för att nå godkända betyg. Skolan ska i god tid tala om för studerande som riskerar att bli underkända och vad de kan göra för att klara ett godkänt betyg.

### **5.5 Former för kunskapskontroll**

Examination kommer att utföras efter varje PBL- eller temauppgift i form av en skriven rapport antingen individuellt och/eller i grupp. Gruppen väljer själv en lämplig muntlig redovisningsform - rollspel, film, paneldiskussion mm. som komplement för den skriftliga rapporten. Den muntliga examinationen äger rum i hel- eller halvklass där de andra studerande kan ta del av redovisningen i form av frågor och ställningstaganden. Även LIA perioderna examineras genom skrivna uppgifter/rapporter.

## 5.6 Arbetslivets medverkan

Vi fortsätter samarbetet, och då särskilt med de olika arbetsgivare som ställer LIA platser till förfogande, för att tillse att utbildningen ligger rätt i innehåll och upplägg utifrån arbetslivets behov. Vi har för avsikt att anlita yrkesverksamma personal för bl a föreläsningar och fältstudier. Vi jämför teorier med de yrkesverksamma och prövar giltigheten i utbildningen. Den utbildningsansvarige kommer att sammanställa utvärderingar och informera ledningsgruppen, lärare, handledare och de studerande. Detta är en levande process där vi möjliggör för justeringar och tillägg vid uppkomna behov. Vi avstår från att dubbellista arbetslivskontakter under 3.1.4. (De finns listade under 3.2.3.) Endast representanter för organisationer är angivna nedan under 3.1.4.

Kostnader för LIA inklusive handledare kommer att bäras av respektive arbetsplats. Kostnader för fortbildning och handledarutbildning ansvarar utbildningsanordnaren för. Alla lönekostnader för lärarpersonal, föredragshållare och annan personal står utbildningsanordnaren för. Likaså samtliga kostnader för undervisningslokaler och div kringutrustning.

## 5.7 Arbetslivsanknutet lärande

Som utbildningsanordnare tar vi ansvaret för att samtliga studerande har en LIA-plats. Skolan har idag upparbetat kontakt med olika LIA-platser som är relevanta för utbildningen samt i ett sådant antal att de väl täcker behovet. (Flera av arbetsgivarna ställer mer än en plats till förfogande.) i Samtliga studerande har en egen handledare och ska ha minst två olika LIA platser under sin utbildning för att kunna jämföra metoder mm. Om en studerande skulle ha specifika önskemål om en viss plats vi inte har kan hon/han själv ta kontakt med platsen ifråga. Även lärarna tar i så fall kontakt med den önskade LIA-platsen för att närmare beskriva våra behov och målsättningar. Innan en ny plats kan tas i bruk som LIA-plats måste den godkännas av skolan. Ingen av de studerande ska dock kunna genomföra sin LIA på en arbetsplats där de är eller har varit anställda. Valet av LIA-platser ska vara genomfört i god tid före starten av LIA-perioden. I samband med detta upprättar läraren tillsammans med den studerande och den blivande LIA-handledaren en utbildningsplan som utgår från den studerandes tidigare erfarenheter, behov och intressen och där lärandet i arbetet varvas med teoretiska moment. Den studerande ska vara delaktig i planering och uppföljning. Förberedelsearbete och studieplan ska dokumenteras för att bl a underlätta uppföljningen. Den studerande ska på sin LIA-plats inte bara få insyn i ett arbete utan även aktivt delta i ett arbetslag under handledning. Att kliva in i en arbetsprocess gör det möjligt för den studerande att praktiskt förankra de kunskaper och erfarenheter som de övriga studierna ger. LIA förankras till de teoretiska och metodiska studierna i skolarbetet genom att de studerande får självständiga uppgifter när de är på sina LIA platser. Uppgifterna skall planeras, genomföras och utvärderas i samarbete med sin handledare på arbetsplatsen och med lärarlaget. Vi kommer att bjuda in samtliga handledare till skolan i början av utbildningen för att de ska se vår verksamhet på plats och förstå hur vi arbetar med t ex PBL. Skolan

håller aktiv och kontinuerlig kontakt med de studerande och deras handledare under LIA-perioderna. Vid varje besök går en checklista igenom med för LIA-verksamheten adekvata frågor. Protokoll förs för att upptäcka ev problem och ge förslag till förbättring. Under nästa besök går föregående mötesprotokoll igenom för att se till att problem åtgärdats med önskvärt resultat.

Under LIA har de studerande uppgifter som knyter ihop teori och praktik. Uppgifterna kommer att vara av både muntlig och skriftlig art. I anslutning till dessa krävs reflektion och diskussion, både med handledare och under uppföljning även med lärare. Lärandet i arbetslivet kommer att bedömas från helheten utifrån LIA-uppgifter där självständighet, initiativtagande, kreativitet, samarbetsförmåga, problemlösningsförmåga samt personlig lämplighet för yrket bedöms.

## **6 Särskilda förkunskaper, validering och tillgodoräknande**

### **6.1 Särskilda förkunskaper**

Inga särskilda förkunskapskrav

### **6.2 Validering**

Valideringsprocessen går ut på att synliggöra de kunskaper och erfarenheter som den sökande besitter, om den studerande saknar gymnasie- eller folkhögskoleutbildning, eller har annan utbildning, t ex från utlandet. Den sökandes kunskaper, erfarenheter och lämplighet prövas och relateras till utbildningens innehåll och mål. Dessa kunskaper ska bedömas att vara tillräckliga för att man ska klara av utbildningen om den sökande också har vilja, engagemang, personlig mognad och motivation för att lära sig. Den kunskapsprofil som framträder kommer att vägas mot vår utbildningsplan, vilket resulterar i en prognos om den studerandes möjligheter att klara av utbildningen.

Dokumentation kommer att ske i form av skriftlig redogörelseöver de kunskaper och kompetenser som kartlagts. Dokumentation kommer att utformas i form av utlåtande, intyg eller betyg. (Stadsmissionens skola följer Valideringsdelegationens förslag angående dokumentation efter genomförd validering.) Resultaten av valideringsprocessens varje delmoment bedöms var för sig och kommer att dokumenteras i en databas. I den slutgiltiga bedömningen kommer hänsyn att tas till resultat i varje delmoment, och utifrån detta kommer ledningsgruppen att göra en helhetsbedömning av den sökandes möjligheter att klara av utbildningen. Efter positiv bedömning av den sökande kommer hon/han att placeras i lämplig kvotgrupp.

### 6.3 Tillgodoräknande

Vi avser arbeta efter en liknande metod som i valideringsprocessen. Om den studerande har sådana kunskaper och erfarenheter som i allt väsentligt motsvarar utbildningens innehåll och mål ska han/hon kunna tillgodoräkna sig motsvarande moment. Detta kan innebära att en studerande kan avsluta sina studier och uppnå examen tidigare än vad som anges i vår utbildningsplan.

Ledningsgruppen hanterar och avgör frågor kring tillgodoräknande. Vid ett ev tillgodoräknande dokumenteras vilket eller vilka moment som avses och på vilket sätt den studerande bedöms ha motsvarande kunskaper och/eller erfarenheter. I de fall tillgodoräknande medges skall det tydligt framgå vad som bedömts vara motsvarande, samt på vilka grunder.

## 7 Urval och antagning

### 7.1 Urvalsgrunder

Urvalsgrunder:

1. Yrkeserfarenhet inom området
2. Särskilt prov

### 7.2 Urvalsverktyg

För samtliga behöriga enligt SFS 2009:130 3 kap 1-4 § görs ett urval baserat på följande:

- Yrkeserfarenhet. Den sökande tillgodoräknas 0-6 poäng efter sin yrkeserfarenhet. Denna poäng sätts efter en mall
- Yrkeserfarenhet inom området. Den sökande tillgodoräknas 0-6 poäng efter yrkesverksam tid inom området. Denna poängsätts efter en mall.
- Skriftligt prov på skolan innehållande språktest, reflektionsförmåga, självkänedom, logiskt test och motivation. Var och en av dessa delprov bedöms efter givna kriterier 0-6 poäng.

Dessa moments poäng sammanställs, de sökanden med flest sammantagna poäng kommer in på utbildningen

### 7.3 Dokumentation av antagningsprocessen

Beslut om antagning fattas av ledningsgruppen. Alla beslut angående antagning skall protokollföras och dokumenteras. Beslut arkiveras i fem år.

## 8 Examen

### 8.1 Typ av examen

Utbildningen ger kvalificerad yrkeshögskoleexamen.

Arbetslivet efterfrågar en två-årig utbildning. Erfarenheterna från kortare utbildningar har varit mindre goda eftersom de studerande inte har varit tillräckligt väl förberedda. En två-årig utbildning, där ca 30% är arbetsplatsförlagd (LIA), ger både teoretisk kompetens och praktisk erfarenhet för att utföra ett bra och utvecklande arbete inom det sociala området.

### 8.2 Examenskrav

Kvalificerad yrkesutbildningsexamen kommer att utfärdas efter fullgjord och godkänd utbildning. För detta krävs att den studerande har klarat av alla delkurser och arbetsmoment med godkända resultat, deltagit aktivt i skolarbetet samt haft kontinuerlig närvaro under undervisnings- och praktiktiden. Närvaro och deltagande är obligatoriskt. Vid sjukdom skall ett giltigt läkarintyg uppvisas om sjukdomen överstiger 7 dagar. Längre än två veckors total frånvaro under praktikperioder kompenseras med praktiktjänstgöring efter avslutad kurs eller under kursuppehåll. Studerande som inte klarat av alla kurser med godkända betyg kan få utbildningsbevis på de kurser som hon/han klarat av på minst godkändnivån.

### 8.3 Examensbenämning

Behandlingspedagog

## 9 Kvalitetssäkring av utbildningen

### 9.1 Kvalitetsmål

Huvudmålet för kvalitetssäkringsarbetet är att säkerställa att vi gör det vi säger vi ska göra i vår utbildningsplan. Mål i korthet är att -samtliga studerande skall nå minst nivån godkänt i utbildningen. -deltagarinflytandet är transparent genom hela utbildningen. -utvärdering, uppföljning och förbättringsåtgärder utförs kontinuerligt. -undervisande lärare har rätt kompetens. -mångfald- och genusperspektiv genomsyrar utbildningen. -utbildningen har hög relevans för arbetslivet. -resurser och lokaler motsvarar behoven. -samverkan med arbetslivet löper som en röd tråd genom hela utbildningen -de studerande får anställning efter genomförd utbildning.

### 9.2 Metod och process

Varje kurs utvärderas skriftligt. De studerande får svara enskilt i enkätform. Enkäten sammanställs och delas ut till klassen för genomgång och synpunkter. (Ex på frågor som ställs: Var målen för kursen tydligt angivna? Har kursmålen uppnåtts? Har ni i klassen kunnat påverka kursen?) Varje vecka genomförs en spegling där klassen i mötesform får diskutera

Vecka 6n som har varit. Det som har varit bra, det som har varit dåligt samt förslå och diskutera förändringar. Protokoll från dessa möten förs kontinuerligt. Normalt deltar lärarna som vanliga mötesdeltagare i dessa möten, men kan efter förfrågan lämna klassrummet om de studerande önskar diskutera någonting i enskildhet. Protokollen läses upp vid nästföljande möte för att säkerställa att beslutade åtgärder verkligen genomförts. Eftersom vi arbetar med PBL där processhandledning ingår, avsätts tid i slutet av varje kurs för ett handledningstillfälle då handledare och grupp gemensamt tar upp hur samarbetet i gruppen och handledning fungerat. Utvärdering av LIA-perioder sker också i enkätform. (Ex frågor som tas upp är: Har LIA-platsen klara och tydliga mål? Är arbetsplatsens organisation klar och tydlig? Är det meningsfullt att ha LIA-platsen kvar? Hur var praktikuppgifterna - andra förslag på praktikuppgifter?) Den andra enkäten som behandlar LIA-platser ska fyllas i av handledare och utvärderar skolan och den studerande. De frågor som ska besvaras är: -Hade den studerande tillräckligt med förkunskaper för att klara av LIA - om nej vad behöver den studerande mer kunna? -Är antalet lärarbesök bra? -Har handledaren fått tillräckligt stöd från skolan? -Önskas mer samarbete med skolan? -Övriga synpunkter Denna enkät sammanställs och tas upp i klassen och i lärarlaget. Individuella synpunkter tas upp enskilt med den berörda studenten. Efter varje termins slut går vi igenom samtliga kursutvärderingar. Vi analyserar innehållet utifrån de punkter som finns angivna i enkäten samt de synpunkter som framkommit vid speglingarna via förda protokoll. Den analys som görs dokumenteras i en databas. I slutet av det första året samt efter avslutad utbildning görs en stor utvärdering. Denna utvärdering görs skriftligt i enkätform och tar upp områdena: - utbildningens uppläggning och organisation -utbildningens innehåll -arbetsformer -helheten samt övriga synpunkter.

### 9.3 Återkoppling och dokumentation

Enskilda utvärderings- och utvecklingssamtal hålls med de studerande minst en gång per termin. Efter det första året, samt efter utbildningens slut, kommer en större enkät gällande hela utbildningen delas ut till studerande, handledare/ mentorer och verksamhetscheferna. Läromomenten kommer att utvärderas genom enkäter, samt genom utvärderingssamtal med handledarna, mentorer och de studerande. Vi har planerat och utformat utbildningen ihop med arbetsplatserna och vi kommer kontinuerligt att utvärdera om utbildningen motsvarar deras krav. Lärarna gör minst två besök på LIA-platserna, ett besök i mitten och ett mot slutet av perioden. Efter LIA perioden sker en utvärdering av LIA- platsen av den studerande och handledaren. När de studerande kommer tillbaka till skolan har vi praktikseminarier där de studerande tar upp saker som de reflekterat över under LIA-perioden. Det kan t ex vara saker som den studerande inte kunnat ta upp med sin handledare och nu kan ventilera. Återkoppling till de studerande sker framför allt i samband med utvecklingssamtal och "spegling". Återkoppling till ledningsgruppen sker i samband med ledningsgruppsmöte. Återkoppling till personal sker i samband med arbetsplatsträff och lärarlagsmöte. Kvalitetsbrist påtalad av enskild studerande i samband med utvecklingssamtal eller annan personlig kommunikation skall behandlas i följande turordning; lärarlag, utbildningsledare, ledningsgrupp. Den som påtalar ett problem har rätt att få besked inom tre veckor hur ärendet behandlas, samt eventuella åtgärder. På begäran ska detta även ske skriftligt.